

Von Margit Osterloh & Katja Rost

Die Vergütung von Top- Managern: Unsichtbare Hand des Marktes oder unsichtbares Handschütteln?

Warum verdienen Top-Manager in der Schweiz bis zu 200-mal so viel wie Mitarbeiter am unteren Ende der Lohnskala? Die Vertreter der *Marktthese* argumentieren: Die Vergütungen sind das Ergebnis der unsichtbaren Hand des Marktes. Für Führungskräfte gibt es auf einem durch Globalisierung und Wettbewerb gekennzeichneten Markt einen „War for Talents“, dem ein zu geringes Angebot an talentierten Personen gegenübersteht. Im Gegensatz dazu steigt auf dem Arbeitsmarkt für Niedrigqualifizierte das Angebot von immer mobileren Menschen aus ehemaligen Dritt-Welt-Ländern, während die Nachfrage nach niedrigqualifizierter Arbeit in den entwickelten Industrienationen abnimmt. Die Gegenposition – wir nennen sie die *Machtthese* – besagt hingegen, dass die hohen Management-Saläre eine Folge zu hoher Macht des Managements im Vergleich zum Aktionariat ist. Das Management bestimme sein Gehalt angesichts schwacher Verwaltungsräte und eines zersplitterten Aktionariats weitgehend selbst. Erleichtert werde dies durch das „unsichtbare Handschütteln“ von miteinander verfilzten „Old boys networks“.

Angesichts der gegenwärtigen globalen Finanzmarktkrise fällt es immer schwerer, der Marktthese zu folgen. Selbst Josef Ackermann, der Vorstandschef der Deutschen Bank, räumt ein, dass überzogene gewinnabhängige Bonuszahlungen zu den gegenwärtigen Problemen beigetragen haben. Gleichwohl mögen beide Thesen gleichzeitig zutreffen. Fraglich ist, zu welchem Anteil die beiden Thesen die Top-Management-Saläre erklären können. Dazu fehlten bislang empirische Daten für die Schweiz. Bis 2002 wurden die Einkommen der Geschäftsleitung nicht veröffentlicht. Aufgrund der neuerdings verfügbaren Daten haben wir für 200 an der Schweizer Börse gelistete Unternehmen empirisch getestet, inwieweit beide Thesen die Vergütungen des Top-Managements erklären können. Gemäss unseren Ergebnissen rechtfertigen Marktkräfte nur deutlich geringere Zuwachsraten: Circa 40% der Gehaltshöhe wird nämlich durch „unsichtbares Handschütteln“ erklärt. Demnach müssten die Vergütungen jährlich um mehr als ein Drittel geringer ausfallen. Dieses Resultat deckt sich mit den Ergebnissen einer Umfrage von Studenten des Kurses „Empirische Organisationsforschung“ an der Universität Zürich. Von den 479 befragten Zürcher Studenten sind nur 24% der Meinung, Top-Manager verdienen einen marktgerechten Lohn. Auch die Talentthese wird nicht gestützt: Nur 26% geben an, dass Top-Manager kompetenter als andere Wirtschaftsteilnehmer sind.

Angesichts dieser Resultate arbeitet die „unsichtbare Hand des Marktes“ im Managermarkt derzeit nur ungenügend. Um einer weiteren Explosion der Saläre vorzubeugen, empfehlen wir die Rückkehr zu einem höheren Fixlohnanteil und den Ausbau direkt-demokratischer Einflussmöglichkeiten in Aktiengesellschaften.